

The Effect of Teaching Competencies on Teachers' Job Performance: The Mediating Role of Job Embeddedness and Organizational Accountability

Mohammad Poudineh Bahri¹ | Naser Nastiezaie² ✉

1. M. A. student in Educational Administration, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. Email: mohammadpoudinehbahri1456@gmail.com
2. Associate Professor of Educational Administration, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran (Corresponding Author). Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	This study aimed to investigate the effect of teaching competencies on teachers' job performance through the mediating role of job embeddedness and organizational accountability. The research was applied in terms of purpose and employed a descriptive-survey design. The statistical population consisted of all teachers working in schools in Nimruz County, Sistan and Baluchestan Province, Iran, during the 2025–2026 academic year ($N = 1,514$; 719 females and 795 males). A total of 307 teachers were selected through random sampling. Data were collected using standardized questionnaires measuring teaching competencies, job performance, job embeddedness, and organizational accountability. The validity of the instruments was confirmed through content, construct, convergent, and discriminant validity, while their reliability was verified using Cronbach's alpha and composite reliability coefficients. The data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with SmartPLS 3 software. The findings revealed that teaching competencies had a positive and significant effect on teachers' job performance both directly and indirectly through the mediating roles of job embeddedness and organizational accountability. Based on these findings, it is recommended that teacher education programs place greater emphasis on developing professional competencies, including subject matter knowledge, pedagogical content knowledge, instructional strategies, communication skills, assessment and evaluation, professional attitudes and values, and professional skills. Furthermore, cognitive, affective, and skill-based competency criteria should be incorporated into teacher recruitment, promotion, and performance evaluation processes. In addition, in-service teacher training programs should be regularly updated to address professional needs such as innovative instructional design, classroom management, and student-centered learning assessment.
Article history:	
Received: 10 January 2026	
Received in revised form: 4 February 2026	
Accepted: 10 February 2026	
Published online: 17 March 2026	
Keywords: Teaching competencies Job performance Job embeddedness Organizational accountability	

Cite this article: Poudineh Bahri, M., Nastiezaie, N. (2026). The Effect of Teaching Competencies on Teachers' Job Performance: The Mediating Role of Job Embeddedness and Organizational Accountability. *Journal of Creative and Effective Education*, 1 (4), 21-50.
DOI: 10.22111/cee.2026.55462.1028



تأثیر شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی

محمد پودینه بحری^۱ | ناصر ناستی زایی^۲ ✉

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران رایانامه:

mohammadpoudinehbahri1456@gmail.com

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول) رایانامه:

n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

چکیده	اطلاعات مقاله
نوع مقاله: مقاله پژوهشی این پژوهش با هدف بررسی تأثیر شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مدارس شهرستان نیمروز (استان سیستان و بلوچستان، ایران) در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ به تعداد ۱۵۱۴ نفر (۷۱۹ زن و ۷۹۵ مرد) بود که از میان آنان، ۳۰۷ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شایستگی‌های تدریس، عملکرد شغلی، چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی گردآوری شد. روایی ابزارها از طریق روایی محتوایی، سازه، همگرا و واگرا و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. داده‌ها با بهره‌گیری از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS 3 تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که شایستگی‌های تدریس، هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم و از طریق نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی معلمان دارد. بر اساس این یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های تربیت معلم بر تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای، شامل دانش موضوعی، دانش محتوای برنامه درسی، راهبردهای تدریس، مهارت‌های ارتباطی، سنجش و ارزشیابی، نگرش‌ها و ارزش‌های حرفه‌ای و نیز مهارت‌های تخصصی معلمان متمرکز شوند. همچنین، بهره‌گیری از معیارهای شایستگی شناختی، عاطفی و مهارتی در استخدام، ارتقا و ارزشیابی معلمان و به‌روزرسانی محتوای دوره‌های آموزش ضمن خدمت متناسب با نیازهای حرفه‌ای، از جمله طراحی آموزشی نوآورانه، مدیریت کلاس و ارزشیابی دانش‌آموزمحور، می‌تواند به ارتقای عملکرد شغلی معلمان کمک کند.	
	تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۲۰ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۲۱ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۲/۲۶
	واژه‌های کلیدی: شایستگی‌های تدریس عملکرد شغلی چسبندگی شغلی پاسخگویی سازمانی

استناد: پودینه بحری، محمد؛ ناستی‌زایی، ناصر. (۱۴۰۴). تأثیر شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی. آموزش خلاق و اثربخش، ۱ (۴)، ۵۰-۲۱.

DOI: 10.22111/cee.2026.55462.1028



ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

© نویسندگان. پودینه بحری، محمد؛ ناستی‌زایی، ناصر

۱- مقدمه

آموزش باکیفیت، یکی از مهم‌ترین مطالبات ذی‌نفعان نظام آموزش و پرورش است. خانواده‌ها و سایر ذی‌نفعان، مؤسسات آموزشی را بر اساس کیفیت خدمات آموزشی آن‌ها ارزیابی و انتخاب می‌کنند (روستینی^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). در این میان، معلمان مهم‌ترین سرمایه انسانی نظام آموزشی به شمار می‌روند و نقش آنان فراتر از انتقال دانش در کلاس درس است. آنان علاوه بر تدریس، مسئولیت‌هایی نظیر مدیریت کلاس، حفظ نظم، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، ارائه آموزش‌های فردی، تقویت رشد تحصیلی و اجتماعی دانش‌آموزان و انجام وظایف آموزشی و اداری را بر عهده دارند که تحقق اهداف مدرسه و نظام آموزشی را امکان‌پذیر می‌سازد (ابونا و ایتیتی^۲، ۲۰۱۹). از این رو، موفقیت نظام آموزشی تا حد زیادی به عملکرد شغلی معلمان وابسته است. عملکرد شغلی معلمان به مجموعه فعالیت‌ها، رفتارها و مسئولیت‌هایی اطلاق می‌شود که آنان در راستای ایفای نقش حرفه‌ای خود انجام می‌دهند و در نهایت بر کیفیت تدریس، یادگیری و رشد دانش‌آموزان اثرگذار است (ابونا و همکاران، ۲۰۲۳).

در نظام‌های آموزشی، عملکرد مؤثر معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای کیفیت آموزش و تحقق اهداف تربیتی محسوب می‌شود. معلمانی که از دانش تخصصی، مهارت‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های لازم برخوردارند، با سازمان‌دهی مناسب فرایند تدریس، مدیریت اثربخش کلاس، ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان، برقراری تعامل سازنده با همکاران و مشارکت فعال در فعالیت‌های مدرسه، نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود پیامدهای آموزشی ایفا می‌کنند. از این رو، شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان، همواره یکی از دغدغه‌های اصلی پژوهشگران و سیاست‌گذاران آموزشی بوده است.

استان سیستان و بلوچستان به دلیل شرایط خاص جغرافیایی، اقتصادی و اجتماعی، با چالش‌های متعددی در حوزه آموزش و پرورش مواجه است. پراکندگی جغرافیایی، محدودیت امکانات آموزشی، کمبود معلمان متخصص، فاصله زیاد میان مناطق شهری و روستایی و برخی محدودیت‌های فرهنگی و اقتصادی، کیفیت ارائه خدمات آموزشی را با دشواری‌هایی روبه‌رو کرده است. در چنین شرایطی، نقش معلمان در حفظ کیفیت آموزش، افزایش ماندگاری دانش‌آموزان در مدرسه، ارتقای سطح یادگیری و تقویت انگیزه تحصیلی، اهمیت دوچندان می‌یابد. از این رو، بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان در این استان می‌تواند شواهد علمی ارزشمندی برای برنامه‌ریزی آموزشی، سیاست‌گذاری و طراحی برنامه‌های حمایتی و توانمندسازی معلمان فراهم آورد.

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که عملکرد شغلی معلمان تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی متعددی قرار دارد. در این میان، شایستگی‌های تدریس به‌عنوان یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان، نقش اساسی در بهبود کیفیت تدریس و ارتقای عملکرد آنان ایفا می‌کند. با این حال، نحوه اثرگذاری این شایستگی‌ها ممکن است از طریق متغیرهای سازمانی و شغلی نیز تبیین شود. دو سازه «چسبندگی شغلی» و «پاسخگویی سازمانی» از جمله متغیرهایی هستند که می‌توانند در تبیین این رابطه نقش میانجی داشته باشند؛ زیرا احساس تعلق و ماندگاری در شغل و نیز پابندی به مسئولیت‌ها و پاسخگویی سازمانی، زمینه بروز و بهره‌گیری مؤثر از شایستگی‌های حرفه‌ای را در عملکرد معلمان فراهم می‌کنند.

¹ . Rostini

² . Obona & Etete

با وجود اهمیت هر یک از این متغیرها، بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که مطالعات انجام‌شده عمدتاً به بررسی روابط دومتغیره میان آن‌ها پرداخته‌اند و پژوهش‌هایی که نقش هم‌زمان شایستگی‌های تدریس، چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی را در تبیین عملکرد شغلی معلمان در قالب یک مدل جامع بررسی کرده باشند، بسیار محدود است. همچنین تاکنون مطالعه مشابهی در جامعه معلمان شهرستان نیمروز یافت نشد. از این رو، نوآوری پژوهش حاضر در ارائه و آزمون مدلی است که تأثیر مستقیم شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان و همچنین نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی را به‌طور هم‌زمان بررسی می‌کند.

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی انجام شد و در پی پاسخ به این سؤال است که آیا شایستگی‌های تدریس، به‌صورت مستقیم و از طریق نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی، بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱. عملکرد شغلی معلمان

عملکرد شغلی معلمان بیانگر توانایی آنان در ایفای اثربخش نقش‌های حرفه‌ای، اتخاذ نگرش مناسب نسبت به حرفه معلمی، پایبندی به مسئولیت‌های آموزشی و تلاش آگاهانه برای تحقق اهداف و مأموریت‌های نظام آموزشی است (چایدی و ویکتور^۱، ۲۰۱۷). این مفهوم مجموعه‌ای از رفتارها، فعالیت‌ها و مسئولیت‌هایی را در بر می‌گیرد که معلمان در فرایند آموزش و یادگیری بر عهده دارند و کیفیت اجرای آن‌ها، اثربخشی نظام آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عملکرد مطلوب معلمان در ابعادی همچون ارتقای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، تسلط بر محتوای درسی، سازمان‌دهی مناسب تدریس، مدیریت اثربخش کلاس درس، مشارکت فعال در برنامه‌های آموزشی مدرسه، حضور منظم و وقت‌شناسی، برقراری روابط حرفه‌ای با همکاران و مدیران، حفظ نظم و انضباط و همچنین ایجاد انگیزه، هدایت و مشاوره دانش‌آموزان نمود می‌یابد (دایفونی و همکاران^۲، ۲۰۲۵). افزون بر این، ارائه آموزش‌های متناسب با نیازهای فردی دانش‌آموزان، ایجاد محیطی منظم و حمایت‌کننده برای یادگیری و توجه هم‌زمان به رشد تحصیلی و اجتماعی فراگیران، از دیگر شاخص‌های عملکرد مطلوب معلمان به شمار می‌رود.

با وجود اهمیت جایگاه معلمان در تحقق اهداف آموزشی، شواهد پژوهشی از بروز برخی چالش‌ها در عملکرد شغلی آنان حکایت دارد. عملکرد نامطلوب بخشی از معلمان، در قالب ضعف در انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای، غیبت‌های غیرضروری، تأخیر در حضور و ترک زودهنگام محل کار، مدیریت نامناسب زمان، ضعف در مدیریت کلاس و مهارت‌های ارتباطی و نیز اولویت دادن به فعالیت‌های شخصی بر مسئولیت‌های سازمانی گزارش شده است (دایفونی و همکاران، ۲۰۲۴). استمرار چنین رفتارهایی می‌تواند بیانگر کاهش تدریجی تعهد، انگیزه و اشتیاق حرفه‌ای معلمان باشد

^۱ . Chidi & Victor

^۲ . Difoni

(مادوکوی^۱ و همکاران، ۲۰۲۴) و در نهایت بر کیفیت آموزش، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر منفی بگذارد. از این رو، عملکرد شغلی ضعیف معلمان به یکی از دغدغه‌های اصلی خانواده‌ها، مدیران مدارس و سایر ذی‌نفعان نظام آموزشی تبدیل شده است (اوکیکی و اوکافورچا^۲، ۲۰۱۹). با توجه به نقش محوری معلمان در ارتقای کیفیت آموزش و تحقق اهداف تربیتی، شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شناخت این عوامل می‌تواند زمینه مناسبی برای طراحی سیاست‌های آموزشی، برنامه‌های توانمندسازی حرفه‌ای، اصلاح نظام ارزشیابی و ارتقای کیفیت عملکرد معلمان فراهم آورد و در نهایت به بهبود کیفیت نظام آموزشی منجر شود.

۲-۲. شایستگی‌های تدریس

بدون تردید، موفقیت هر نظام آموزشی تا حد زیادی به شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان وابسته است (عزیزی‌تراب و همکاران، ۱۴۰۲). معلمان شایسته، مهم‌ترین عامل تحقق آموزش اثربخش و یادگیری باکیفیت به شمار می‌روند و شایستگی‌های آنان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی عملکرد حرفه‌ای محسوب می‌شود (بلومیکس^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). شایستگی‌های تدریس به مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های حرفه‌ای اطلاق می‌شود که معلم را قادر می‌سازد نیازها و الزامات حرفه معلمی را به‌طور اثربخش برآورده سازد و این قابلیت‌ها را در عملکرد حرفه‌ای خود به نمایش بگذارد (دیپایی صابر و همکاران، ۱۳۹۵). صلاحیت حرفه‌ای معلمان، ترکیبی از توانایی‌های علمی، آموزشی، فناورانه، اجتماعی و اخلاقی است که زمینه تحقق استانداردهای حرفه تدریس را فراهم می‌کند. این صلاحیت‌ها مؤلفه‌هایی همچون تسلط بر محتوای درسی، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای یادگیرندگان، دانش پداگوژیکی، توسعه حرفه‌ای مستمر و توانایی ایجاد محیط‌های یادگیری اثربخش را در بر می‌گیرد و معلمان را برای مدیریت کارآمد کلاس و تسهیل یادگیری دانش‌آموزان توانمند می‌سازد (فازیلا^۴ و همکاران، ۲۰۲۳).

پژوهشگران ابعاد متنوعی برای شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان ارائه کرده‌اند. از جمله این ابعاد می‌توان به توانایی‌های علمی، مهارت‌های تدریس، مدیریت کلاس و برقراری ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان و والدین (محبی و همکاران، ۱۴۰۱)، صلاحیت‌های رهبری و مدیریتی، شایستگی‌های اخلاقی، موضوعی، پداگوژیکی، همکاری حرفه‌ای، پژوهش‌محوری و توسعه حرفه‌ای مستمر (کیویولا^۵ و همکاران، ۲۰۲۰)، همچنین توانایی آموزش، مهارت‌های حرفه‌ای، ارتباط یادگیری با موقعیت‌های واقعی کار، مهارت‌های زبانی و ارتباطی و خودارزیابی (دیپ و هارتمن^۶، ۲۰۱۶) اشاره کرد. به‌طور کلی،

^۱ . Madukwe

^۲ . Okeke & Okaforcha

^۳ . Blömeke

^۴ . Fazilla

^۵ . Kuivila

^۶ . Diep & Hartmann

شایستگی‌های تدریس حاصل تعامل دانش، مهارت و نگرش‌هایی هستند که در نتیجه یادگیری مستمر، مشارکت حرفه‌ای معلمان و توسعه حرفه‌ای مبتنی بر نیازهای آموزشی شکل می‌گیرند (ایتنه‌ناین و سایدین^۱، ۲۰۲۱). مطالعات نشان می‌دهد که برخورداری از شایستگی‌های حرفه‌ای، زمینه‌ساز ارتقای کیفیت تدریس، بهبود یادگیری دانش‌آموزان و تحقق اهداف آموزشی است. معلمان که از شایستگی‌های حرفه‌ای بالاتری برخوردارند، با اتخاذ تصمیم‌های آگاهانه و مسئولانه، محیط‌های یادگیری مؤثرتری ایجاد می‌کنند و نقش فعال‌تری در تحقق اهداف آموزشی ایفا می‌کنند (ماریانی^۲ و همکاران، ۲۰۲۵). همچنین، شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان با علاقه‌مندی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مثبت دارد (فو^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). در مقابل، فقدان یا ضعف شایستگی‌های حرفه‌ای می‌تواند پیامدهایی همچون کاهش اعتمادبه‌نفس، افت انگیزه، کاهش انرژی، افزایش فشار روانی، فرسودگی، کاهش تسلط بر وظایف حرفه‌ای و در نهایت افت عملکرد شغلی را به همراه داشته باشد (طهماسبی و همکاران، ۱۴۰۳). با توجه به اهمیت روزافزون کیفیت آموزش، توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سال‌های اخیر به یکی از محورهای اصلی سیاست‌گذاری‌های آموزشی در کشورهای مختلف تبدیل شده است (کایزر و کونینگ^۴، ۲۰۱۹). از این رو، شناسایی نقش شایستگی‌های تدریس در ارتقای عملکرد شغلی معلمان، نه تنها از منظر توسعه دانش نظری، بلکه برای برنامه‌ریزی آموزشی، طراحی دوره‌های توانمندسازی و بهبود نظام‌های ارزشیابی حرفه‌ای معلمان نیز اهمیت فراوانی دارد.

۲-۳. چسبندگی شغلی

یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان، چسبندگی شغلی است (عباسی و رحیمی، ۱۳۹۹). این مفهوم که از رویکردهای نسبتاً جدید در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود، برای تبیین دلایل ماندگاری کارکنان در سازمان و کاهش جابه‌جایی شغلی مطرح شده است (پورصادق و همکاران، ۱۴۰۱). در شرایط کنونی، حفظ و نگهداشت معلمان توانمند و اثربخش به یکی از مهم‌ترین چالش‌های نظام‌های آموزشی تبدیل شده است. هرچند عواملی مانند جانشین‌پروری، کار تیمی، تسهیم دانش، یادگیری عملی، شبکه‌سازی، مدیریت عملکرد، نظام پاداش، جبران خدمات، آموزش، انعطاف‌پذیری شغلی و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای در حفظ معلمان نقش دارند (یاسینی و همکاران، ۱۴۰۱)، اما چسبندگی شغلی نیز به عنوان یکی از عوامل مهم و در عین حال کمتر مورد توجه، نقش قابل توجهی در ماندگاری و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند (لی^۵، ۲۰۲۴).

چسبندگی شغلی بیانگر میزان پیوند و وابستگی افراد به شغل، سازمان، همکاران و محیط اجتماعی پیرامون آنان است و مجموعه‌ای از عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی را در بر می‌گیرد که تصمیم کارکنان برای ماندن در سازمان را شکل

۱. Ithnain & Saidin

۲. Maryani

۳. Fauth

۴. Kaiser & Konig

۵. Lei

می‌دهد (سندر و ایبرلی^۱، ۲۰۲۵). این مفهوم تنها به محیط کار محدود نمی‌شود، بلکه ارتباط کارکنان با جامعه و محیط زندگی خارج از سازمان را نیز شامل می‌شود. از این رو، چسبندگی شغلی علاوه بر وابستگی فرد به سازمان، میزان پیوند او با محیط اجتماعی محل زندگی را نیز منعکس می‌کند و به همین دلیل، دامنه مفهومی گسترده‌تری نسبت به بسیاری از سازه‌های مشابه دارد (سندر و همکاران، ۲۰۱۸).

چسبندگی شغلی از نظر مفهومی با تعهد سازمانی تفاوت دارد. نخست آنکه این سازه علاوه بر روابط سازمانی، پیوندهای اجتماعی خارج از محیط کار را نیز در بر می‌گیرد؛ دوم آنکه ماهیتی عمدتاً غیرعاطفی دارد و صرفاً بر احساس تعلق هیجانی استوار نیست؛ و سوم آنکه فراتر از احساس تعهد هنجاری به سازمان، مجموعه‌ای از پیوندها و وابستگی‌های فردی و اجتماعی را شامل می‌شود (اشمیدباثر^۲ و همکاران، ۲۰۲۵). بر اساس دیدگاه‌های نظری، چسبندگی شغلی از سه مؤلفه اصلی تشکیل شده است: پیوندها^۳ که به روابط رسمی و غیررسمی فرد با همکاران، مدیران و شبکه‌های اجتماعی اشاره دارد؛ تناسب^۴ میزان هماهنگی ارزش‌ها، اهداف، توانایی‌ها و ویژگی‌های فرد با شغل و سازمان را نشان می‌دهد؛ و فداکاری^۵ که بیانگر هزینه‌های مادی، اجتماعی و روان‌شناختی ترک سازمان است (دیچاواتاناپایسال^۶، ۲۰۲۵).

مطالعات نشان می‌دهد کارکنانی که از چسبندگی شغلی بالاتری برخوردارند، ارتباط پایدارتر و عمیق‌تری با سازمان برقرار می‌کنند، همسویی بیشتری با اهداف و ارزش‌های سازمان دارند و در نتیجه، عملکرد شغلی مطلوب‌تری از خود نشان می‌دهند. در مقابل، پایین بودن چسبندگی شغلی با کاهش تعهد، تضعیف روابط سازمانی و افت عملکرد شغلی همراه است (مسعودخان^۷ و همکاران، ۲۰۱۸). در محیط‌های آموزشی نیز، معلمانی که از چسبندگی شغلی بالاتری برخوردارند، علاوه بر تعهد به حرفه معلمی، پیوندهای قوی‌تری با مدرسه، همکاران و جامعه آموزشی برقرار می‌کنند که این امر به افزایش رضایت شغلی، بهبود کیفیت تدریس و ارتقای عملکرد حرفه‌ای آنان منجر می‌شود (عباسی و رحیمی، ۱۳۹۹).

با وجود اهمیت چسبندگی شغلی در تبیین رفتارهای شغلی، این سازه به دلیل نوظهور بودن و محدودیت مطالعات انجام‌شده، به‌ویژه در حوزه آموزش، کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. از این رو، بررسی نقش چسبندگی شغلی در تبیین عملکرد شغلی معلمان می‌تواند ضمن غنای ادبیات پژوهش، شواهد ارزشمندی برای سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی در زمینه حفظ، نگهداشت و توانمندسازی معلمان فراهم آورد.

۱. Sender & Eberly

۲. Schmidbauer

۳. Links

۴. Fit

۵. Sacrifice

۶. Dechawatanapaisal

۷. Masood Khan

۲-۴. پاسخگویی سازمانی

پاسخگویی سازمانی یکی دیگر از عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان است (قاسم‌زاده و رزاقی، ۱۴۰۰). این مفهوم همواره به دلیل نقش محوری خود در ارتقای عملکرد فردی و سازمانی مورد توجه پژوهشگران و مدیران بوده است (هان و هونگ^۱، ۲۰۱۹). در سال‌های اخیر، ادبیات مربوط به پاسخگویی گسترش چشمگیری یافته و این مفهوم از سطح سازمانی به سطح فردی نیز توسعه یافته است؛ به‌گونه‌ای که علاوه بر پاسخگویی سازمان‌ها، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی کارکنان نیز به یکی از موضوعات مهم مطالعات مدیریت و آموزش تبدیل شده است (ویتولیت^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

پاسخگویی به مسئولیتی اشاره دارد که فرد یا سازمان در قبال تصمیم‌ها، اقدامات و پیامدهای عملکرد خود بر عهده می‌گیرد و بر اساس آن موظف است عملکرد خود را برای ذی‌نفعان تبیین و گزارش کند (گرینشتاین و گیبتون^۳، ۲۰۱۸). این مفهوم در ادبیات مدیریت، علاوه بر مسئولیت‌پذیری، با مفاهیمی همچون شفافیت، حکمرانی مطلوب، کارآمدی و پاسخ‌گویی عمومی نیز ارتباط دارد (اشسلیمانز و بوونز^۴، ۲۰۱۹). از منظر نظری، پاسخگویی هم به‌عنوان یک سازوکار مدیریتی و هم به‌عنوان یک فضیلت سازمانی مطرح می‌شود. در معنای نخست، پاسخگویی مجموعه‌ای از سازوکارهای نظارتی و ارزیابی است که عملکرد افراد یا سازمان‌ها را در معرض قضاوت و نظارت قرار می‌دهد؛ در معنای دوم، پاسخگویی به‌عنوان یک ارزش هنجاری، چارچوبی برای ارزیابی رفتار حرفه‌ای و مسئولانه افراد فراهم می‌کند (فان^۵، ۲۰۲۵).

در نظام‌های آموزشی، پاسخگویی یکی از اصول بنیادین اداره مدارس محسوب می‌شود و زمینه شفافیت در اهداف، سیاست‌ها، برنامه‌ها و نتایج آموزشی را فراهم می‌آورد (گرینشتاین و زیبنبرگ^۶، ۲۰۲۵). در این حوزه، پاسخگویی صرفاً به ارزیابی نتایج یادگیری دانش‌آموزان محدود نمی‌شود، بلکه بر ارتقای کیفیت آموزش از طریق تضمین استانداردهای حرفه‌ای معلمان، فراهم کردن حمایت‌های آموزشی، ایجاد محیط یادگیری مطلوب و استقرار نظام‌های منسجم ارزشیابی تأکید دارد (توت و کساپو^۷، ۲۰۲۲).

پاسخگویی دارای دو بعد اصلی، درونی و بیرونی است. بعد درونی بر ارزش‌ها، باورها و استانداردهای اخلاقی فرد تأکید دارد و رفتار حرفه‌ای را بر اساس تعهد شخصی هدایت می‌کند. در مقابل، بعد بیرونی بر مسئولیت فرد در برابر ذی‌نفعان و انتظارات محیطی استوار است. در حرفه معلمی، این ذی‌نفعان شامل دانش‌آموزان، والدین، مدیران مدارس، همکاران

1. Han & Hong

2. Witvliet

3. Grinshtain & Gibton

4. Schillemans & Bovens

5. Fan

6. Grinshtain & Zibenberg

7. Tóth & Csapó

و سایر نهادهای آموزشی هستند که هر یک انتظارات مشخصی از عملکرد معلمان دارند (گريشتاين و زيبينبرگ، ۲۰۲۵).

امروزه پاسخگویی به یکی از ارکان اصلی نظام‌های آموزشی جهان تبدیل شده است؛ زیرا کیفیت آموزش و میزان موفقیت دانش‌آموزان تا حد زیادی به میزان مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی معلمان، مدیران و مدارس وابسته است. در شرایط رقابت روزافزون نظام‌های آموزشی، برخورداری از نظام پاسخگویی کارآمد، یکی از پیش‌نیازهای ارتقای کیفیت آموزش و دستیابی به موفقیت آموزشی محسوب می‌شود (جریم و سیمز^۱، ۲۰۲۲). با وجود این، بخش عمده مطالعات و سیاست‌ها بر پاسخگویی مدیران و سازمان‌های آموزشی متمرکز بوده و پاسخگویی حرفه‌ای معلمان کمتر مورد توجه قرار گرفته است (لی و لی^۲، ۲۰۲۰). از سوی دیگر، گسترش سیاست‌های تمرکززدایی در آموزش و افزایش اختیارات حرفه‌ای معلمان، ضرورت پاسخگویی آنان را بیش از گذشته آشکار ساخته است. از این‌رو، بررسی نقش پاسخگویی سازمانی در تبیین عملکرد شغلی معلمان می‌تواند شواهد ارزشمندی برای ارتقای نظام‌های ارزشیابی، بهبود عملکرد حرفه‌ای و افزایش کیفیت آموزش فراهم آورد.

۲-۵. پیشینه پژوهش

در بررسی پیشینه پژوهش، نوری و عباسی (۱۴۰۴) در مطالعه‌ای با عنوان «تحلیل نقش حاکمیت شرکتی در ایجاد فرهنگ شفافیت و پاسخگویی سازمانی» نشان دادند که اجرای مؤثر اصول حاکمیت شرکتی، بهبود سیاست‌های مبتنی بر شفافیت و استقرار سازوکارهای نظارتی داخلی و بیرونی، نقش مهمی در ارتقای شفافیت و پاسخگویی سازمانی ایفا می‌کند. اسداللهی (۱۴۰۳) نیز در پژوهشی با عنوان «اثربخشی آموزش هوش مثبت بر ارزش‌های شغلی، رضایتمندی شغلی و خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی» گزارش کرد که آموزش هوش مثبت تأثیر معناداری بر ارزش‌های شغلی، رضایت شغلی و خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دارد. همچنین، موسوی‌نژاد نایینی و ضیائی قهنویه (۱۴۰۳) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نایین» دریافتند که میان برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، در حالی که بین روان‌رنجوری و عملکرد شغلی رابطه معناداری مشاهده نشد. مسافر و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای اساتید با پاسخگویی سازمانی: تحلیل نقش میانجی اشتیاق شغلی» نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای، علاوه بر تأثیر مستقیم بر پاسخگویی سازمانی، از طریق افزایش اشتیاق شغلی نیز بر این متغیر اثر مثبت و معناداری دارند. شجاعی و کاظم‌پور (۱۴۰۳) نیز در مطالعه‌ای با عنوان «الگوی ساختاری توسعه شغلی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای و رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه» گزارش کردند که شایستگی حرفه‌ای با توسعه شغلی و تدریس خلاقانه رابطه مثبت و معناداری دارد و توسعه شغلی نیز در رابطه بین شایستگی حرفه‌ای و تدریس خلاقانه نقش میانجی ایفا می‌کند.

¹ . Jerrim & Sims

² . Lee & Lee

در ادامه، خدادوست و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی اعتماد سازمانی» نشان دادند که اعتماد سازمانی نقش میانجی در رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان دارد. همچنین، دوالی و جمشیدی (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر درهم‌تنیدگی شغلی بر تعهد عاطفی با میانجی‌گری رضایت و اشتیاق شغلی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور» دریافتند که رضایت شغلی و اشتیاق شغلی در رابطه بین درهم‌تنیدگی شغلی و تعهد عاطفی نقش میانجی دارند. ماهرانی، برزانی و همکاران (۱۴۰۲) نیز گزارش کردند که بی‌نزاکتی سرپرست از طریق خودکارآمدی کارکنان بر درهم‌تنیدگی شغلی و بدبینی سازمانی اثرگذار است.

وثوقی، حمزه‌خانلو و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «اهمیت نسبی پاسخگویی آموزش و پرورش در افزایش اعتماد معلمان: شواهدی از مدارس ابتدایی» نشان دادند که ابعاد پاسخگویی آموزش و پرورش تأثیر معناداری بر افزایش اعتماد سازمانی معلمان دارند. صحرانی (۱۴۰۱) نیز در پژوهشی با عنوان «رابطه کیفیت تدریس معلمان با انگیزش پیشرفت تحصیلی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دوره ابتدایی شهرستان سنقر و کلیایی» دریافت که کیفیت تدریس معلمان توان پیش‌بینی انگیزش پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان را دارد. همچنین، جلیل‌نژاد انویق و قلاوندی (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر رهبری خیرخواه بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی پاسخگویی سازمانی» نشان دادند که رهبری خیرخواه از طریق پاسخگویی سازمانی، بر رفتار شهروندی سازمانی اثر غیرمستقیم و معناداری دارد.

در میان پژوهش‌های خارجی، مارتینسون^۱ و همکاران (۲۰۲۵) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی جو پاسخگویی، احترام و اخلاق: توسعه و اعتبارسنجی یک ابزار سنجش جو سازمانی» نشان دادند که جو سازمانی از ابعادی نظیر احترام، پاسخگویی بین‌فردی، حل تعارض و پاسخگویی در برابر آزار و اذیت سازمانی تشکیل شده و ابزار طراحی شده از روایی و اعتبار مطلوبی برای ارزیابی این ابعاد برخوردار است. سویک^۲ (۲۰۲۵) نیز در پژوهشی با عنوان «آیا مفاهیم تبادل رهبر-عضو و شهروندی سازمانی در افزایش عملکرد شغلی معلمان در ترکیه مؤثر هستند؟» گزارش کرد که تبادل رهبر-عضو از طریق رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان اثر غیرمستقیم دارد و سابقه همکاری با مدیر مدرسه این رابطه را تعدیل می‌کند.

لی^۳ و همکاران (۲۰۲۵) در مطالعه‌ای با عنوان «آشکار کردن عوامل شکل‌دهنده عملکرد شغلی معلمان» دریافتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده، به‌طور مستقیم و همچنین از طریق ویژگی‌های شخصیتی، خودکارآمدی و رضایت شغلی، عملکرد شغلی معلمان را ارتقا می‌دهد. برهانو^۴ (۲۰۲۵) نیز وجود رابطه مثبت بین رهبری آموزشی مدیران و عملکرد

^۱ . Martinson

^۲ . Çevik

^۳ . Li

^۴ . Berhanu

شغلی معلمان را تأیید کرد، هرچند جنسیت تأثیر معناداری بر این متغیرها نداشت و تنها سن و سابقه خدمت بر شیوه‌های رهبری آموزشی اثرگذار بود.

هاوا و بابایگیت^۱ (۲۰۲۵) در پژوهشی درباره شایستگی‌های معلمان در حوزه هوش مصنوعی، فناوری و مهارت‌های دیجیتال نشان دادند که اگرچه سطح شایستگی معلمان در حوزه دانش فناوری، آموزشی و محتوایی مرتبط با هوش مصنوعی کمتر از حد متوسط است، اما مهارت‌های دیجیتال آنان در سطح بالاتری قرار دارد و این مهارت‌ها پیش‌بینی‌کننده معناداری برای شایستگی‌های هوش مصنوعی محسوب می‌شوند. همچنین، عارف و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی با عنوان «یک مطالعه اخیر در مورد شایستگی‌های معلمان تربیت دینی اسلامی در عصر دیجیتال: یک بررسی سیستماتیک متون» بر ضرورت توسعه هم‌زمان شایستگی‌های آموزشی، حرفه‌ای، شخصی، اجتماعی و دیجیتال معلمان، متناسب با رویکردهای یادگیری قرن بیست و یکم، تأکید کردند.

در زمینه چسبندگی شغلی، پلتوکورپی و آلن^۳ (۲۰۲۴) چهار الگوی متفاوت چسبندگی شغلی را شناسایی کردند و نشان دادند که الگوی «چسبندگی متعادل - بالا» با روابط مطلوب‌تر با سرپرستان، رضایت شغلی بیشتر و اشتیاق کاری بالاتر همراه است. لاگرید و ریکجا^۴ (۲۰۲۲) نیز با بررسی پاسخگویی و همکاری بین‌سازمانی دریافتند که همکاری‌های افقی، مشارکت، مشورت و پاسخگویی را تقویت می‌کنند، هرچند سازوکارهای سلسله‌مراتبی و نظارتی همچنان نقش تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی این همکاری‌ها دارند. همچنین، کاروناکاران^۵ و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که بازخوردهای کاربران در رسانه‌های اجتماعی می‌تواند شیوه‌های پاسخگویی سازمانی، تخصیص منابع و ارائه خدمات را بازتعریف کند. فوجز^۶ (۲۰۲۲) نیز گزارش کرد که در میان ابعاد چسبندگی شغلی، مؤلفه «فداکاری» بیشترین نقش را در کاهش قصد ترک خدمت کارکنان نسل Y ایفا می‌کند. در نهایت، پنگ^۷ و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که سازگاری شغلی از طریق چسبندگی شغلی، رفتارهای شغلی پیشگیرانه کارکنان را تقویت می‌کند.

مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد که هر یک از متغیرهای شایستگی‌های تدریس، چسبندگی شغلی، پاسخگویی سازمانی و عملکرد شغلی به‌طور مستقل یا در تعامل با سایر متغیرها مورد بررسی قرار گرفته‌اند و اغلب یافته‌ها بر وجود روابط مثبت و معنادار میان آن‌ها تأکید دارند. با این حال، بررسی هم‌زمان تأثیر شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی، به‌ویژه در جامعه معلمان شهرستان نیمروز، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این‌رو، پژوهش حاضر درصدد است این خلأ پژوهشی را مورد بررسی قرار دهد.

^۱ . Hava & Babayığit

^۲ . Arif

^۳ . Peltokorpi & Allen

^۴ . Lægred & Rykkja

^۵ . Karunakaran

^۶ . Fuchs

^۷ . Peng

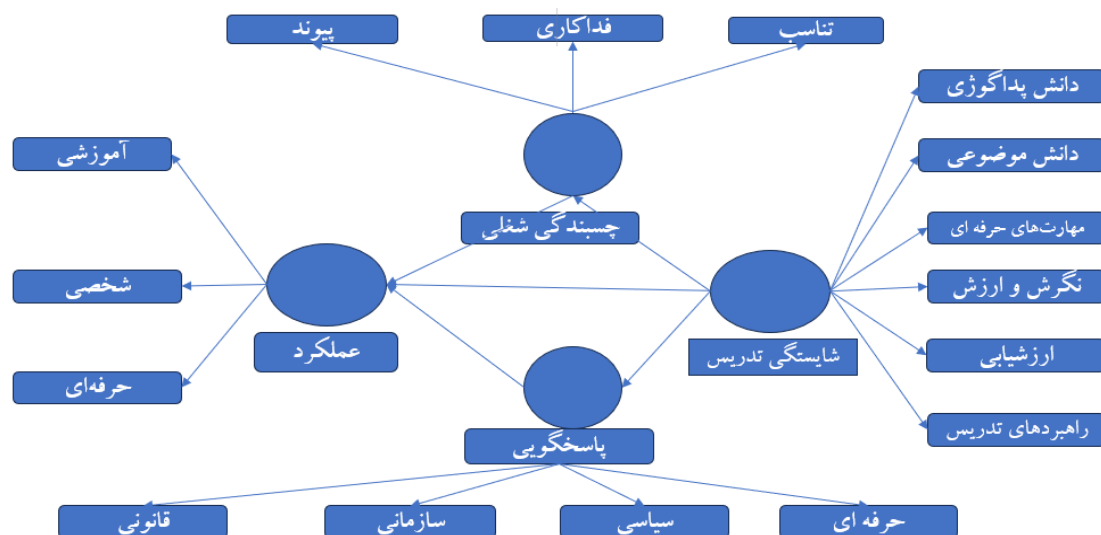
۲-۶. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
فرضیه دوم: شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی چسبندگی شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه سوم: شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی پاسخگویی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

۲-۷. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و یافته‌های پژوهش‌های پیشین، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان و تبیین نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی، مدل مفهومی ارائه شده در شکل (۱) را پیشنهاد می‌کند. در این مدل، شایستگی‌های تدریس به عنوان متغیر برون‌زا، عملکرد شغلی به عنوان متغیر درون‌زا و چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شده‌اند.



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

۳- روش‌شناسی و داده‌های تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است که با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش را تمامی معلمان مدارس شهرستان نیمروز (استان سیستان و بلوچستان، ایران) در سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ به تعداد ۱۵۱۴ نفر (۷۱۹ زن و ۷۹۵ مرد) تشکیل دادند. از این جامعه، ۳۰۷ معلم به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس قاعده کلاین (۱۹۹۸) تعیین شد؛

بر اساس این قاعده، در مدل‌سازی معادلات ساختاری، حجم نمونه باید حداقل ۱۰ برابر تعداد پارامترهای مدل باشد. از این‌رو، حجم نمونه انتخاب‌شده برای اجرای مدل از کفایت لازم برخوردار بود. اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول (۱). اطلاعات معلمان بر حسب جنسیت

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۴۶
	مرد	۱۶۱
تحصیلات	دیپلم و کاردانی	۳۷
	کارشناسی	۲۲۸
سنوات خدمت	کارشناسی ارشد	۴۲
	۱ تا ۱۰ سال	۹۴
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۲۴
	بالای ۲۰ سال	۸۹

ابزار گردآوری داده‌ها شامل چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر بود:

- پرسشنامه عملکرد شغلی (علی و حیدر^۱، ۲۰۱۷): این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و سه مؤلفه است و عملکرد شغلی معلمان را ارزیابی می‌کند. مؤلفه اول، کیفیت‌های آموزشی (گویه‌های ۱، ۵، ۷، ۹، ۱۳، ۱۴، ۱۹ و ۲۰)، مؤلفه دوم، کیفیت‌های حرفه‌ای (گویه‌های ۳، ۱۱، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۳ و ۲۴) و مؤلفه سوم، کیفیت‌های شخصی (گویه‌های ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۲۱ و ۲۲) را در بر می‌گیرد. پاسخ‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «خیلی کم» (۱) تا «خیلی زیاد» (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۴ تا ۱۲۰ است و نمرات بالاتر بیانگر عملکرد شغلی مطلوب‌تر معلمان است. علی و حیدر (۲۰۱۷) پایایی این ابزار را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد کیفیت‌های آموزشی، حرفه‌ای و شخصی به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۳ و ۰/۷۰ گزارش کردند.
- پرسشنامه شایستگی تدریس (رامش^۲ و همکاران، ۲۰۱۹): این پرسشنامه شامل ۲۸ گویه و شش مؤلفه است: (۱) دانش موضوعی (گویه‌های ۱ تا ۳)، (۲) دانش محتوای برنامه درسی و آموزشی (گویه‌های ۴ تا ۶)، (۳) استراتژی‌های تدریس و مهارت‌های ارتباطی (گویه‌های ۷ تا ۱۰)، (۴) سنجش و ارزیابی (گویه‌های ۱۱ تا ۱۳)، (۵) نگرش و ارزش‌ها (گویه‌های ۱۴ تا ۱۸) و (۶) مهارت‌های حرفه‌ای (گویه‌های ۱۹ تا ۲۸). گویه‌ها

^۱ . Ali & Haider

^۲ . Ramesh

بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «خیلی کم» (۱) تا «خیلی زیاد» (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمرات این ابزار بین ۲۸ تا ۱۴۰ است و کسب نمرات بالاتر نشان‌دهنده برخورداری از شایستگی‌های تدریس مطلوب‌تر است. رامش و همکاران (۲۰۱۹) ضرایب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های دانش موضوعی ۰/۸۳۶، دانش محتوای برنامه درسی و آموزشی ۰/۸۴۰، استراتژی‌های تدریس و مهارت‌های ارتباطی ۰/۵۴۵، سنجش و ارزیابی ۰/۸۲۳، نگرش و ارزش‌ها ۰/۸۵۶ و مهارت‌های حرفه‌ای ۰/۸۶۲ را گزارش کرده‌اند.

- **پرسشنامه چسبندگی شغلی (جوه‌ای^۱ و همکاران، ۲۰۱۸):** این پرسشنامه از ۱۵ گویه و سه مؤلفه تشکیل شده است که شامل فداکاری‌های مرتبط با سازمان (گویه‌های ۱ تا ۷)، پیوند با مدرسه (گویه‌های ۸ تا ۱۰) و تناسب با جامعه (گویه‌های ۱۱ تا ۱۵) است. پاسخ‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «خیلی کم» (۱) تا «خیلی زیاد» (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمرات این ابزار بین ۱۵ تا ۷۵ است و نمرات بالاتر بیانگر چسبندگی شغلی بیشتر معلمان است. جوه‌ای و همکاران (۲۰۱۸) ضرایب آلفای کرونباخ را برای فداکاری‌های مرتبط با سازمان ۰/۹۱۶، پیوند با مدرسه ۰/۸۷۰ و تناسب با جامعه ۰/۸۹۸ گزارش کرده‌اند.

- **پرسشنامه پاسخگویی سازمانی (بوونز^۲، ۲۰۰۵):** این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و چهار مؤلفه است: پاسخگویی سازمانی (گویه‌های ۱ تا ۷)، پاسخگویی قانونی (گویه‌های ۸ تا ۱۴)، پاسخگویی حرفه‌ای (گویه‌های ۱۵ تا ۲۰) و پاسخگویی سیاسی (گویه‌های ۲۱ تا ۲۴). پاسخ‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «خیلی کم» (۱) تا «خیلی زیاد» (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۴ تا ۱۲۰ است و نمرات بالاتر نشان‌دهنده سطح بالاتر پاسخگویی سازمانی است. نسخه فارسی این پرسشنامه توسط رحیمی و همکاران (۱۴۰۴) اعتباریابی شده و ضرایب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های پاسخگویی سازمانی ۰/۷۴، پاسخگویی قانونی ۰/۷۷، پاسخگویی حرفه‌ای ۰/۸۲ و پاسخگویی سیاسی ۰/۸۷ گزارش شده است.

در پژوهش حاضر، برای بررسی روایی ابزارها از چهار نوع روایی شامل روایی محتوایی، روایی سازه، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. به‌منظور تأیید روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها در اختیار تعدادی از استادان متخصص قرار گرفت و پس از اعمال اصلاحات پیشنهادی، مورد تأیید آنان قرار گرفت. همچنین، برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است. افزون بر این، روایی همگرا و واگرا به‌ترتیب با استفاده از شاخص‌های مناسب مدل‌یابی معادلات ساختاری بررسی شد. به‌منظور سنجش پایایی ابزارها نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد.

^۱ . Juhdi

^۲ . Bovens

جدول (۲). نتایج تحلیل عاملی تأییدی

چسبندگی شغلی		عملکرد شغلی		باسخگویی سازمانی		شایستگی تدریس		گویه
T	β	T	B	T	β	T	B	
۱۷/۵۸	۰/۶۷	۱۵/۶۵	۰/۶۲	۹/۶۱	۰/۴۵	۱۲/۷۲	۰/۵۲	۱
۲۱/۱۵	۰/۷۲	۱۵/۳۴	۰/۶۳	۱۱/۰۴	۰/۳۹	۹/۹۲	۰/۴۷	۲
۲۰/۱۲	۰/۷۲	۱۳/۷۸	۰/۶۰	۱۹/۴۸	۰/۶۵	۱۶/۴۰	۰/۶۱	۳
۱۹/۲۱	۰/۷۰	۱۳/۷۹	۰/۵۷	۷/۴۶	۰/۴۲	۱۷/۴۱	۰/۶۱	۴
۱۴/۱۹	۰/۶۲	۱۱/۰۷	۰/۵۲	۱۶/۵۳	۰/۶۱	۱۰/۱۵	۰/۴۷	۵
۱۶/۹۲	۰/۶۶	۱۴/۱۸	۰/۶۵	۱۸/۴۹	۰/۶۹	۱۸/۸۸	۰/۶۷	۶
۱۹/۸۸	۰/۷۴	۱۳/۶۳	۰/۵۶	۱۸/۷۵	۰/۶۶	۱۲/۴۴	۰/۵۶	۷
۲۸/۸۵	۰/۷۷	۲۱/۷۰	۰/۶۸	۱۶/۰۸	۰/۶۲	۹/۵۴	۰/۴۴	۸
۴۵/۸۴	۰/۸۴	۱۵/۶۳	۰/۶۰	۱۶/۲۹	۰/۶۷	۱۳/۹۷	۰/۵۶	۹
۱۹/۴۷	۰/۷۳	۱۶/۶۱	۰/۶۵	۱۶/۵۴	۰/۶۶	۱۲/۲۵	۰/۵۶	۱۰
۲۳/۵۰	۰/۷۴	۹/۱۹	۰/۵۰	۱۹/۷۱	۰/۶۵	۱۲/۹۸	۰/۵۵	۱۱
۱۶/۱۱	۰/۶۴	۱۷/۸۸	۰/۶۸	۲۲/۴۹	۰/۷۰	۱۴/۷۴	۰/۵۷	۱۲
۲۶/۶۳	۰/۷۴	۱۷/۵۳	۰/۶۲	۳۶/۶۵	۰/۷۸	۱۶/۶۴	۰/۵۹	۱۳
۲۴/۸۱	۰/۶۸	۱۸/۴۸	۰/۶۶	۱۲/۰۶	۰/۵۹	۱۶/۲۲	۰/۶۴	۱۴
۲۰/۱۱	۰/۷۰	۱۵/۹۱	۰/۶۱	۲۵/۵۴	۰/۷۴	۱۱/۲۱	۰/۵۳	۱۵
		۱۲/۰۷	۰/۶۱	۲۱/۸۷	۰/۷۲	۱۵/۱۲	۰/۶۰	۱۶
		۲۹/۷۳	۰/۷۰	۱۵/۰۳	۰/۶۳	۱۳/۶۵	۰/۵۷	۱۷
		۱۲/۷۳	۰/۵۸	۱۰/۳۸	۰/۵۱	۱۳/۵۹	۰/۵۷	۱۸
		۱۶/۶۹	۰/۵۹	۱۶/۳۱	۰/۶۰	۱۸/۰۶	۰/۶۴	۱۹
		۱۱/۸۷	۰/۵۲	۱۴/۲۴	۰/۵۸	۱۵/۳۱	۰/۵۸	۲۰
		۱۴/۸۵	۰/۵۹	۱۵/۲۵	۰/۶۴	۱۹/۲۴	۰/۶۶	۲۱
		۱۷/۷۲	۰/۶۴	۱۴/۵۶	۰/۶۳	۱۶/۸۳	۰/۶۲	۲۲
		۱۸/۹۷	۰/۶۶	۱۲/۳۸	۰/۵۶	۱۱/۲۹	۰/۴۷	۲۳
		۱۵/۲۲	۰/۶۳	۲۱/۵۸	۰/۷۱	۱۳/۲۷	۰/۵۵	۲۴
						۱۰/۳۲	۰/۵۲	۲۵
						۸/۴۴	۰/۴۲	۲۶
						۹/۳۱	۰/۴۴	۲۷
						۱۳/۵۱	۰/۵۷	۲۸

به منظور بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شد. مطابق جدول (۳)، تمامی بارهای عاملی گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۴۰ و مقادیر آماره t نیز بیش از ۱/۹۶ بود؛ بنابراین، تمامی گویه‌ها از روایی سازه قابل قبولی برخوردار بوده و در مدل اندازه‌گیری حفظ شدند.

به منظور بررسی روایی همگرا، از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. بر اساس معیار پیشنهادی فورنل و لارکر^۱، زمانی که مقدار AVE هر سازه بزرگتر از ۰/۵۰ باشد، روایی همگرای آن سازه تأیید می شود. همچنین، برای بررسی پایایی ابزارها از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد. نتایج مربوط به روایی همگرا و پایایی سازه ها در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳). نتایج بررسی روایی همگرا و پایایی پرسشنامه ها

پرسشنامه	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
شایستگی های تدریس	۰/۶۲	۰/۸۸	۰/۹۱
عملکرد شغلی	۰/۸۴	۰/۹۰	۰/۹۴
پاسخگویی سازمانی	۰/۸۱	۰/۹۲	۰/۹۴
چسبندگی شغلی	۰/۸۲	۰/۸۹	۰/۹۳

روایی واگرا نیز با استفاده از معیار فورنل و لارکر بررسی شد. بر اساس این معیار، جذر میانگین واریانس استخراج شده ($\sqrt{AVE}$) هر سازه باید از ضرایب همبستگی آن سازه با سایر سازه های مدل بزرگتر باشد. نتایج ارائه شده در جدول (۴) نشان می دهد که مقدار جذر AVE تمامی سازه ها از ضرایب همبستگی متناظر آن ها بیشتر است؛ بنابراین، روایی واگرای سازه های پژوهش تأیید می شود.

جدول (۴). نتایج بررسی روایی واگرا بر اساس معیار فورنل و لارکر

پرسشنامه	۱	۲	۳	۴
۱. شایستگی تدریس	۰/۷۹			
۲. عملکرد شغلی	۰/۷۴	۰/۹۲		
۳. پاسخگویی سازمانی	۰/۷۳	۰/۶۷	۰/۹۰	
۴. چسبندگی شغلی	۰/۴۲	۰/۴۶	۰/۳۳	۰/۹۱

همچنین، برای بررسی پایایی ابزارهای اندازه گیری از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. همان گونه که نتایج جدول (۳) نشان می دهد، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تمامی سازه ها بیشتر از ۰/۷۰ است؛ بنابراین، ابزارهای پژوهش از پایایی و ثبات درونی مطلوبی برخوردار هستند.

^۱ . Fornell & Larcker

پس از تأیید روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش و بررسی روابط بین سازه‌ها، از مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ بهره گرفته شد.

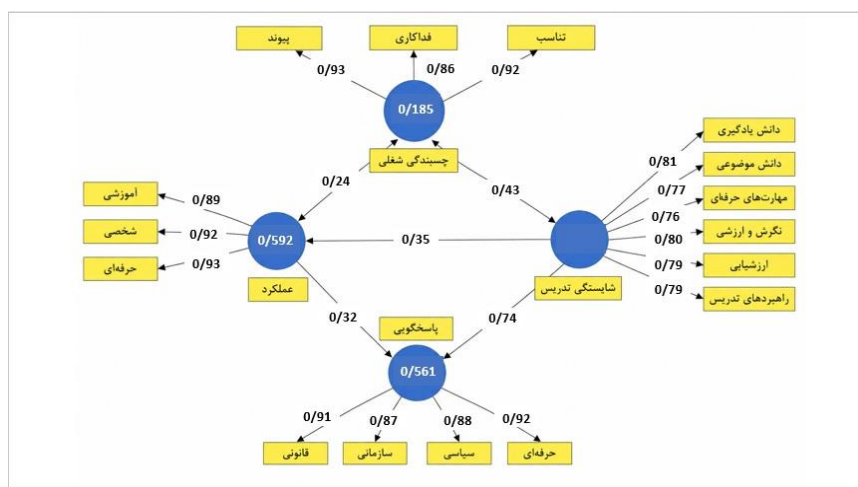
۴- تجزیه و تحلیل یافته‌ها

به‌منظور توصیف متغیرهای پژوهش، از شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵). شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
شایستگی تدریس	۱۲۳/۱۲	۱۱/۴۷	-۰/۰۴	-۰/۸۱
عملکرد شغلی	۱۰۴/۶۴	۱۱/۸۷	-۰/۵۷	۰/۱۹
پاسخگویی سازمانی	۱۰۴/۰۱	۱۲/۴۲	-۰/۷۲	۰/۶۳
چسبندگی شغلی	۵۷/۸۳	۱۱/۰۴	-۰/۷۱	۰/۴۵

بر اساس نتایج جدول (۵)، میانگین شایستگی‌های تدریس ۱۲۳/۱۲، عملکرد شغلی ۱۰۴/۶۴، پاسخگویی سازمانی ۱۰۴/۰۱ و چسبندگی شغلی ۵۷/۸۳ است. همچنین مقادیر چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها در دامنه قابل قبول (± 2) قرار دارند؛ بنابراین، توزیع داده‌های پژوهش از نرمال بودن نسبی برخوردار است. پیش از آزمون مدل ساختاری، روابط همبستگی بین سازه‌های پژوهش بررسی شد که نتایج آن در جدول (۶) ارائه شده است.



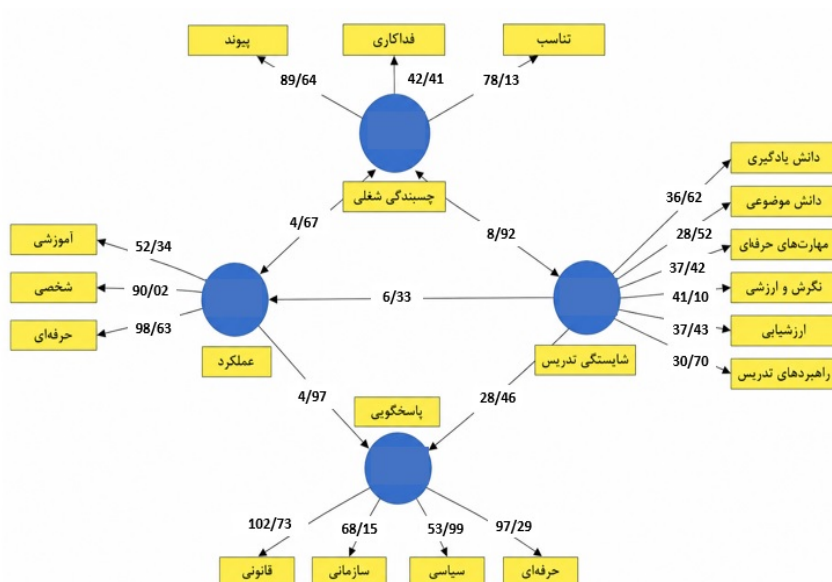
شکل (۲). مدل ساختاری پژوهش با ضرایب مسیر استاندارد (β)

جدول (۶). ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. شایستگی تدریس	۱			
۲. عملکرد شغلی	۰/۷۴	۱		
۳. پاسخگویی سازمانی	۰/۷۳	۰/۶۷	۱	
۴. چسبندگی شغلی	۰/۴۲	۰/۴۶	۰/۳۳	۱

*تمام ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند

همان گونه که جدول (۶) نشان می دهد، بین تمامی متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. بنابراین، روابط اولیه بین سازه های پژوهش تأیید شد و مدل ساختاری به منظور آزمون فرضیه های پژوهش برآزش گردید.



شکل (۳). مدل ساختاری پژوهش با مقادیر آماره χ^2

شاخص‌های برازش مدل در جدول ۷ گزارش شده است:

جدول (۷). شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مدل اشباع شده	مدل تخمینی
SRMR	۰/۱۰	۰/۱۰
d_ ULS	۱/۶۱	۱/۶۱
d_ G	۰/۵۳	۰/۵۲
Chi-Square	۱۰۰۰/۳۰	۹۹۴/۵۰
NFI	۰/۷۶	۰/۷۶

بر اساس نتایج جدول (۷)، مقدار SRMR برابر ۰/۱۰ و مقدار NFI برابر ۰/۷۶ به دست آمد. همچنین سایر شاخص‌های برازش شامل d_ ULS و d_ G نیز در محدوده قابل قبول قرار دارند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار است و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش مناسب است. بر اساس مدل ساختاری پژوهش (شکل‌های ۲ و ۳)، نتایج آزمون فرضیه‌ها به شرح زیر است.

فرضیه اول: شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان ۰/۳۵ می‌باشد. ($\beta = 35/0$)، $P < 0/01$ ، $t = 33/6$). با توجه به این که مقدار t به دست آمده که برابر با ۶/۳۳ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۲/۵۸ بزرگتر است فرضیه پژوهش در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی چسبندگی شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.

به‌منظور بررسی نقش میانجی چسبندگی شغلی، از آزمون سوبل استفاده شد. بر اساس نتایج، ضریب مسیر بین شایستگی‌های تدریس و چسبندگی شغلی ($a = 0/43$)، ضریب مسیر بین چسبندگی شغلی و عملکرد شغلی ($b = 0/24$)، خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی ($S_a = 0/05$)، خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته ($S_b = 0/055$)، مقدار Z به دست آمده برابر با ۳/۸۹ محاسبه شد. از آن جا که مقدار Z از مقدار بحرانی ۲/۵۸ بزرگ‌تر است بنابراین، اثر غیرمستقیم شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی از طریق چسبندگی شغلی ($\beta = 0/10$) در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است. در نتیجه، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی پاسخگویی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

برای بررسی این فرضیه نیز از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج نشان داد الف) مقدار ضریب مسیر شایستگی‌های تدریس و پاسخگویی سازمانی ($a = 0/74$)، مقدار ضریب مسیر پاسخگویی سازمانی و عملکرد شغلی ($b = 0/32$)، ج)

خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی ($S_a=0/041$) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته ($S_b=0/042$) مقدار Z به دست آمده برابر با $7/31$ بود. از آن جا که مقدار آماره Z از مقدار بحرانی $2/58$ بزرگتر است، بنابراین تأثیر غیرمستقیم شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری پاسخگویی سازمانی ($\beta=0/24$) در سطح کمتر از $0/01$ معنادار است. از این رو، فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

در جدول ۹ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول (۸). اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای پژوهش

مسیر	اثر	t	اثر	Z	اثر کل
	مستقیم		غیرمستقیم		
شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان	۰/۳۵	۶/۳۳			
شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری چسبندگی شغلی			۰/۱۰	۱/۸۹	۰/۴۵
				۳	
شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری پاسخگویی سازمانی			۰/۲۴	۳/۱	۰/۵۹
				۷	

نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد که شایستگی‌های تدریس علاوه بر اثر مستقیم بر عملکرد شغلی معلمان ($\beta=0/35$)، از طریق دو مسیر غیرمستقیم نیز بر این متغیر اثرگذار است. اثر غیرمستقیم شایستگی‌های تدریس از طریق چسبندگی شغلی برابر با $0/10$ و از طریق پاسخگویی سازمانی برابر با $0/24$ است که هر دو در سطح کمتر از $0/01$ معنادار هستند. همچنین، اثر کل شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان از طریق چسبندگی شغلی $0/45$ و از طریق پاسخگویی سازمانی $0/59$ به دست آمد که بیانگر نقش میانجی این دو متغیر در تبیین رابطه بین شایستگی‌های تدریس و عملکرد شغلی معلمان است.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادهای سیاستی

این مطالعه با هدف بررسی تأثیر شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی انجام شد. یافته نخست پژوهش نشان داد که شایستگی‌های تدریس تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی معلمان دارد. این نتیجه بیانگر آن است که با افزایش سطح شایستگی‌های تدریس، عملکرد شغلی معلمان نیز بهبود می‌یابد و در مقابل، ضعف در شایستگی‌های تدریس می‌تواند به کاهش عملکرد شغلی آنان منجر شود. بر این اساس، دستیابی به عملکرد مطلوب مستلزم برخورداری معلمان از شایستگی‌های حرفه‌ای در ابعادی همچون دانش موضوعی، دانش محتوای برنامه درسی و آموزشی، راهبردهای تدریس و مهارت‌های ارتباطی، سنجش و

ارزشیابی، نگرش‌ها و ارزش‌های حرفه‌ای و همچنین مهارت‌های تخصصی معلمی است. این یافته با نتایج مطالعات قبلی هریاساستی^۱ (۲۰۲۵)، گونزالز-فرناندز^۲ و همکاران (۲۰۲۵)، کاسوارا و راستو^۳ (۲۰۲۵) همسو است. گونزالز-فرناندز و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که شایستگی‌هایی نظیر برنامه‌ریزی آموزشی، مهارت‌های ارتباطی، ارزشیابی، روش‌شناسی تدریس، شایستگی‌های دیجیتال، رهبری آموزشی و پژوهشگری با عملکرد بهتر معلمان ارتباط دارد. همچنین کاسوارا و راستو (۲۰۲۵) گزارش کردند که ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان به‌طور مستقیم موجب بهبود عملکرد آنان می‌شود. هریاساستی (۲۰۲۵) نیز بیان کرد که برخورداری از دانش تخصصی، توانایی طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، ارزشیابی یادگیری، مدیریت آموزشی، بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، مدیریت کلاس درس و برقراری ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان، نقش مهمی در ارتقای عملکرد شغلی معلمان ایفا می‌کند. نتایج پژوهش‌های دیگر نیز این یافته را تأیید می‌کند. فاجمای^۴ و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند معلمانی که از شایستگی‌هایی همچون برنامه‌ریزی تدریس و یادگیری، تسلط بر محتوای آموزشی، اجرای اثربخش فرایند تدریس، مدیریت فرایند یاددهی - یادگیری و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی برخوردارند، عملکرد شغلی مطلوب‌تری دارند. همچنین مورکاتیک^۵ و همکاران (۲۰۲۰) تأکید کردند که معلمان حرفه‌ای و شایسته از مهم‌ترین عوامل موفقیت فرایند یادگیری در مدارس به شمار می‌آیند؛ زیرا قادرند زمینه مشارکت فعال دانش‌آموزان را در یادگیری فراهم کرده، آنان را در کسب سازمان‌دهی و به‌کارگیری دانش یاری دهند و توانایی حل مسئله، تفکر خلاق و مهارت‌های زندگی را در آنان تقویت کنند.

در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که شایستگی‌های تدریس مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای هستند که معلمان را در انجام اثربخش وظایف آموزشی یاری می‌کنند. هرچه معلمان از این شایستگی‌ها در سطح بالاتری برخوردار باشند، توانایی بیشتری در طراحی و اجرای فرایند یاددهی - یادگیری، مدیریت کلاس درس، برقراری ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی خواهند داشت. در نتیجه، کیفیت عملکرد شغلی آنان نیز ارتقا می‌یابد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که توسعه شایستگی‌های تدریس یکی از مهم‌ترین راهبردهای ارتقای عملکرد شغلی معلمان و بهبود کیفیت نظام آموزشی است.

یافته دوم پژوهش نشان داد که شایستگی‌های تدریس از طریق میانجی‌گری چسبندگی شغلی، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی معلمان دارد. این یافته بیانگر آن است که برخورداری از شایستگی‌های حرفه‌ای تدریس، زمینه تقویت چسبندگی شغلی معلمان را فراهم می‌کند و از این طریق به بهبود عملکرد شغلی آنان می‌انجامد. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که معلمانی که از شایستگی‌های تدریس بالاتری برخوردارند، خود را توانمندتر، اثربخش‌تر و سازگارتر

¹ . Hariyasasti

² . González-Fernández

³ . Koswara & Rasto

⁴ . Fachmi

⁵ . Murkatik

با محیط آموزشی ادراک می‌کنند. این احساس شایستگی، علاوه بر افزایش تناسب فرد با شغل، موجب تقویت پیوندهای حرفه‌ای معلمان با مدرسه نیز می‌شود. از سوی دیگر، موفقیت حرفه‌ای باعث می‌شود ترک محیط کار برای معلمان پرهزینه‌تر تلقی شود؛ بنابراین، شایستگی‌های تدریس از طریق تقویت ابعاد تناسب، پیوند و فداکاری، سطح چسبندگی شغلی را افزایش می‌دهد.

چسبندگی شغلی نیز با فراهم کردن منابع روان‌شناختی ارزشمند، از جمله احساس تعلق، حمایت اجتماعی، امنیت و ثبات شغلی، زمینه ارتقای عملکرد معلمان را فراهم می‌سازد. برخورداری از این منابع موجب می‌شود معلمان کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار گیرند و با انگیزه بیشتری توانایی‌ها و منابع خود را در انجام وظایف حرفه‌ای به کار گیرند. همچنین، چسبندگی شغلی بالا، به‌ویژه از طریق تقویت پیوندهای سازمانی و احساس فداکاری، این باور را در معلمان ایجاد می‌کند که مدرسه برای آنان ارزش قائل است و از آنان حمایت می‌کند. بر اساس اصل عمل متقابل، این احساس حمایت، معلمان را به جبران آن از طریق ارتقای عملکرد و انجام مسئولیت‌هایی فراتر از وظایف رسمی ترغیب می‌کند. از این‌رو، چسبندگی شغلی از طریق افزایش انگیزش درونی و تقویت سرمایه روان‌شناختی، علاوه بر بهبود عملکرد درون‌نقشی - شامل تدریس اثربخش، طراحی آموزشی، ارزشیابی دقیق یادگیری و مدیریت کلاس درس - زمینه ارتقای عملکرد برون‌نقشی، از جمله مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های فوق‌برنامه، راهنمایی دانش‌آموزان، همکاری با همکاران و مشارکت فعال در امور مدرسه را نیز فراهم می‌آورد.

در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعه‌ای که دقیقاً به بررسی نقش میانجی چسبندگی شغلی در رابطه بین شایستگی‌های تدریس و عملکرد شغلی معلمان پرداخته باشد، یافت نشد؛ با این حال، نتایج پژوهش‌های مرتبط از یافته حاضر حمایت می‌کنند. چن^۱ و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند معلمانی که از شایستگی‌های بالاتری در حوزه توانایی‌های پژوهشی و سازمانی، دانش حرفه‌ای و ویژگی‌های فردی برخوردارند، اشتیاق، فداکاری و درگیری بیشتری در نقش‌های آموزشی خود نشان می‌دهند. کومون و کورپوز^۲ (۲۰۲۴) نیز گزارش کردند که برخورداری از شایستگی‌های پژوهشی بالاتر، با افزایش اشتیاق شغلی و مشارکت حرفه‌ای معلمان همراه است. همچنین، اوگوزور و آجا^۳ (۲۰۲۴) دریافتند معلمانی که از شایستگی‌های حرفه‌ای شامل دانش تخصصی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، تجربه و مهارت تعامل با دانش‌آموزان برخوردارند، تعهد حرفه‌ای، احساس تعلق به مدرسه و رضایت شغلی بیشتری دارند. گالنگ^۴ (۲۰۲۵) نیز نشان داد شایستگی‌های معلم، از جمله دانش تخصصی، مهارت‌های تدریس و مدیریت کلاس، نقش مؤثری در افزایش مشارکت، اشتیاق، انگیزش، تلاش برای بهبود شیوه‌های تدریس، رضایت شغلی و تعامل مؤثر با دانش‌آموزان ایفا می‌کند.

یافته حاضر همچنین با نتایج پژوهش‌های داخلی همسو است. خرمی و همکاران (۱۴۰۲) گزارش کردند که معلمان دارای چسبندگی شغلی بالاتر، تلاش بیشتری در انجام وظایف حرفه‌ای خود به خرج می‌دهند، فرایند تدریس را

۱. Chen

۲. Comon & Corpuz

۳. Oguzor & Aja

۴. Galeng

آگاهانه‌تر اجرا می‌کنند و در نتیجه، عملکرد مطلوب‌تری از خود نشان می‌دهند. همچنین، عباسی و رحیمی (۱۳۹۹) دریافتند چسبندگی شغلی بالای معلمان نشان‌دهنده پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی است و این معلمان در مقایسه با سایرین، عملکرد شغلی مطلوب‌تری دارند. آنان با حفظ و تقویت ویژگی‌هایی همچون اخلاق کاری، تمایل به یادگیری، خوداتکایی، هماهنگی، خلاقیت، تعهد، انگیزش، مسئولیت‌پذیری، اثربخشی روابط بین‌فردی، همدلی و همکاری، نقش مؤثرتری در تحقق اهداف آموزشی مدرسه ایفا می‌کنند.

یافته سوم پژوهش نشان داد که شایستگی‌های تدریس از طریق میانجی‌گری پاسخگویی سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی معلمان دارد. این یافته بیانگر آن است که برخورداری از شایستگی‌های حرفه‌ای تدریس، زمینه تقویت پاسخگویی سازمانی را فراهم می‌سازد و از این طریق به ارتقای عملکرد شغلی معلمان منجر می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که معلمانی که از شایستگی‌هایی نظیر تسلط بر محتوای درسی، مهارت‌های تدریس، مدیریت کلاس، ارزشیابی آموزشی، بهره‌گیری از فناوری‌های آموزشی، پایبندی به اصول حرفه‌ای، اخلاق معلمی، رفتار عادلانه با دانش‌آموزان و مهارت‌های تعامل با دانش‌آموزان، والدین و همکاران برخوردارند، مسئولیت بیشتری نسبت به رعایت مقررات، اجرای برنامه‌های درسی مصوب و پاسخگویی به مدیران و نهادهای آموزشی احساس می‌کنند. افزون بر این، چنین معلمانی نسبت به یادگیری، رشد و پیشرفت دانش‌آموزان نیز تعهد اخلاقی و حرفه‌ای بیشتری از خود نشان می‌دهند.

از سوی دیگر، برخورداری از شایستگی‌های حرفه‌ای، احساس خودکارآمدی معلمان را در انجام وظایف آموزشی تقویت می‌کند. معلمانی که خودکارآمدی بالاتری دارند، مسئولیت نتایج آموزشی را با اطمینان بیشتری می‌پذیرند؛ زیرا باور دارند که می‌توانند از طریق عملکرد خود بر یادگیری و موفقیت دانش‌آموزان اثرگذار باشند. در مقابل، ضعف در شایستگی‌های حرفه‌ای ممکن است موجب شود افراد برای توجیه نتایج نامطلوب، عوامل بیرونی نظیر ویژگی‌های دانش‌آموزان یا شرایط مدرسه را مسئول بدانند. در چنین شرایطی، پاسخگویی بیشتر به تبعیت صرف از الزامات اداری محدود می‌شود، در حالی که برخورداری از شایستگی‌های حرفه‌ای، پاسخگویی را از یک الزام بیرونی به تعهدی درونی، اخلاقی و حرفه‌ای تبدیل می‌کند. از این منظر، معلمان شایسته مسئولیت‌پذیری خود را نه صرفاً در قالب رعایت مقررات، بلکه در قالب تلاش مستمر برای دستیابی به نتایج آموزشی مطلوب و ارتقای کیفیت یادگیری دانش‌آموزان نشان می‌دهند.

همچنین، شایستگی‌های تربیتی و تخصصی، توانایی معلمان را در اتخاذ تصمیم‌های آموزشی آگاهانه و اثربخش افزایش می‌دهد. اتخاذ چنین تصمیم‌هایی به بهبود پیامدهای یادگیری دانش‌آموزان منجر شده و در نتیجه، پاسخگویی معلمان را در قبال نتایج آموزشی تقویت می‌کند. از این رو، پاسخگویی سازمانی با افزایش احساس مسئولیت، تعهد حرفه‌ای و پاسخگویی نسبت به پیامدهای آموزشی، زمینه بروز رفتارهای شغلی اثربخش‌تر را فراهم ساخته و در نهایت به ارتقای عملکرد شغلی معلمان منجر می‌شود.

در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعه‌ای که دقیقاً نقش میانجی پاسخگویی سازمانی را در رابطه بین شایستگی‌های تدریس و عملکرد شغلی معلمان بررسی کرده باشد، یافت نشد؛ با این حال، یافته‌های پژوهش‌های مرتبط از نتایج مطالعه حاضر حمایت می‌کنند. صدراحمی و بختیاری رنایی (۱۴۰۱) نشان دادند که پاسخگویی نقش مهمی در بهبود عملکرد شغلی معلمان دارد و از طریق تقویت احساس تعهد، مسئولیت‌پذیری، پایبندی به قواعد حرفه‌ای و رعایت هنجارهای اجتماعی، زمینه ارتقای عملکرد آنان را فراهم می‌سازد. همچنین، بلوچزی و پناهی (۲۰۲۵) گزارش کردند افرادی که از سطح بالاتری از پاسخگویی برخوردارند، صداقت حرفه‌ای، خودانگیزگی و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود نشان می‌دهند و با استفاده بهینه از ظرفیت‌های فردی، در حل مسائل، دستیابی به موفقیت و بهبود عملکرد سازمانی اثربخش‌تر عمل می‌کنند. بن عبدالله آل^۱ و همکاران (۲۰۲۳) نیز بیان کردند که معلمان شایسته و توانمند، به دلیل برخورداری از قابلیت‌های حرفه‌ای، بهتر می‌توانند در قبال نیازهای آموزشی، مسئولیت‌های فردی و اجتماعی و انجام وظایف حرفه‌ای خود پاسخگو باشند و در نتیجه عملکرد شغلی مطلوب‌تری از خود نشان دهند.

با توجه به تأثیر مثبت شایستگی‌های تدریس بر عملکرد شغلی معلمان و نقش میانجی چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی، به مدیران و سیاست‌گذاران نظام آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود برنامه‌های تربیت معلم را بیش از پیش بر توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای متمرکز کنند. این شایستگی‌ها شامل دانش موضوعی، دانش محتوای برنامه درسی و آموزشی، راهبردهای تدریس، مهارت‌های ارتباطی، سنجش و ارزشیابی، نگرش‌ها و ارزش‌های حرفه‌ای و مهارت‌های تخصصی معلمی است. همچنین پیشنهاد می‌شود معیارهای شایستگی شناختی، عاطفی و مهارتی در فرآیندهای جذب، استخدام، ارتقا و ارزشیابی عملکرد معلمان مورد توجه قرار گیرد. بازنگری و به‌روزرسانی محتوای دوره‌های آموزش ضمن خدمت با تأکید بر طراحی آموزشی نوآورانه، مدیریت کلاس درس و ارزشیابی یادگیری دانش‌آموز محور نیز می‌تواند در ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان مؤثر باشد. علاوه بر این، توسعه نظام مربی‌گری و همیاری حرفه‌ای، تشکیل گروه‌های یادگیری حرفه‌ای، ایجاد فرصت برای تبادل تجربه‌های موفق آموزشی، ارتقای سواد رسانه‌ای و فناوری آموزشی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه مهارت‌های نرم، از جمله ارتباط مؤثر، هوش هیجانی، حل مسئله، مدیریت تعارض و مربی‌گری روان‌شناختی، می‌تواند نقش مهمی در تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای و سلامت شغلی معلمان ایفا کند.

با توجه به نقش میانجی چسبندگی شغلی، پیشنهاد می‌شود سیاست‌هایی در جهت تقویت احساس تعلق و وابستگی معلمان به محیط مدرسه طراحی و اجرا شود. در این راستا، ایجاد فضای مبتنی بر اعتماد، همدلی و تعامل سازنده میان مدیران و معلمان، برگزاری برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی مشترک، تشکیل گروه‌های همیاری برای حل مسائل آموزشی و حرفه‌ای و تقویت روابط انسانی در محیط مدرسه می‌تواند مؤثر باشد. همچنین، قدردانی رسمی و غیررسمی از عملکرد اثربخش معلمان، واگذاری بخشی از اختیارات آموزشی و اجرایی به شوراهای معلمان، مشارکت دادن آنان در برنامه‌ریزی درسی، ارزشیابی و فعالیت‌های فوق برنامه و طراحی مسیرهای شفاف ارتقای شغلی مبتنی بر شایستگی، می‌تواند

^۱ . Bin Abdullah Al

احساس تعلق، تعهد و چسبندگی شغلی معلمان را افزایش دهد. افزون بر این، تقویت هویت حرفه‌ای معلمان از طریق نشست‌های انگیزشی، روایت‌گری حرفه‌ای و برجسته‌سازی نقش معلمان در توسعه جامعه و آینده دانش‌آموزان، می‌تواند زمینه تقویت انگیزش و ماندگاری آنان در حرفه معلمی را فراهم سازد.

با توجه به نقش میانجی پاسخگویی سازمانی، پیشنهاد می‌شود نظام ارزیابی و بازخورد حرفه‌ای معلمان بازنگری و تقویت شود. طراحی نظام ارزیابی عملکرد مبتنی بر شاخص‌هایی نظیر کیفیت تدریس، مشارکت حرفه‌ای و اجتماعی، رعایت اخلاق حرفه‌ای و بهره‌گیری از بازخورد ۳۶۰ درجه، می‌تواند تصویر جامع‌تری از عملکرد معلمان ارائه داده و احساس پاسخگویی آنان را نسبت به نتایج آموزشی افزایش دهد. همچنین، توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌هایی همچون شفافیت، اعتماد و مسئولیت‌پذیری و برگزاری برنامه‌های آموزشی و فرهنگی برای نهادینه‌سازی این ارزش‌ها، می‌تواند پاسخگویی را از یک الزام اداری به بخشی از هویت حرفه‌ای معلمان تبدیل کند. از سوی دیگر، مشارکت دادن معلمان در فرآیندهای تصمیم‌گیری مدرسه نیز زمینه افزایش احساس مسئولیت و پاسخگویی آنان را نسبت به اجرای تصمیمات و دستیابی به اهداف آموزشی فراهم خواهد کرد.

با وجود تلاش برای اجرای دقیق مراحل پژوهش، این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز همراه بود که در تفسیر و تعمیم نتایج باید مورد توجه قرار گیرد. نخست، جامعه پژوهش به معلمان شهرستان نیمروز در استان سیستان و بلوچستان محدود بود؛ از این رو، با توجه به ویژگی‌های فرهنگی، اقتصادی، مدیریتی و ساختاری این منطقه، تعمیم مستقیم یافته‌ها به سایر مناطق کشور باید با احتیاط انجام شود. دوم، پژوهش حاضر به صورت مقطعی انجام شده است؛ بنابراین، امکان استنتاج روابط علی و بررسی تغییرات بلندمدت میان متغیرها محدود است. سوم، داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های خودگزارشی گردآوری شد و با وجود اطمینان بخشی به مشارکت‌کنندگان درباره محرمانه بودن اطلاعات، احتمال بروز سوگیری در پاسخ‌ها وجود دارد. همچنین، این پژوهش صرفاً با رویکرد کمی انجام شده است؛ از این رو، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با بهره‌گیری از روش‌های کیفی یا آمیخته، به بررسی عمیق‌تر سازوکارهای اثرگذاری شایستگی‌های تدریس، چسبندگی شغلی و پاسخگویی سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان بپردازند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از تمامی افرادی که در مراحل مختلف اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند، صمیمانه قدردانی می‌کنند.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که در انجام این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

اسداللهی، فائزه. (۱۴۰۳). اثربخشی آموزش هوش مثبت بر ارزش‌های شغلی، رضایتمندی شغلی و خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی، رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۵(۴)، ۱۹۳-۱۸۵.

- پورصادق، ناصر؛ یزدانی، حمیدرضا؛ رهبری، هادی. (۱۴۰۱). طراحی و اعتبارسنجی مدل درهم‌تنیدگی شغلی کارکنان. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۲(۱)، ۱۷۸-۱۵۲.
- جلیل‌نژاد انویق، یوسف؛ قلاوندی، حسن. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر رهبری خیرخواه بر رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی پاسخگویی سازمانی. *رهبری آموزشی کاربردی*، ۳(۱)، ۸۵-۹۸.
- خدادوست، رضا؛ سادات میرزاده، زهرا؛ رشیدی، علی. (۱۴۰۲). بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، با نقش میانجی اعتماد سازمانی. *تربیت بدنی و علوم ورزشی*، ۱(۴)، ۵۴-۶۷.
- خرمی، فرشته؛ کریمی، فریبا؛ نادى، محمدعلی. (۱۴۰۲). ارائه مدل درهم‌تنیدگی شغلی معلمان دبیرستان‌های اصفهان. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۷(۲)، ۳۱-۶۷.
- دوالی، محمدمهدی؛ جمشیدی، نرگس. (۱۴۰۲). تاثیر چسبندگی شغلی بر تعهد عاطفی با میانجیگری رضایت و اشتیاق شغلی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور، *توسعه سازمانی پلیس*، ۲۰(۴)، ۴۸-۱۱.
- دیبایی صابر، محسن؛ عباسی، عفت؛ فتحی و اچارگاه، کوروش؛ صفایی موحد، سعید. (۱۳۹۵). تبیین مولفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران. *پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، ۱۳(۲)، ۱۰۹-۱۲۳.
- رحیمی، سعید؛ بوداقي، علی؛ عربی، علی. (۱۴۰۴). بررسی جامعه‌شناختی نقش واسطه‌ای پاسخگویی سازمانی در رابطه بین آنومی اجتماعی و اعتماد نهادی (مورد مطالعه: شهروندان ۱۸ تا ۶۵ سال شهرستان شوشتر). *علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۲۲(۱)، ۲۵۴-۲۲۱.
- شجاعی، عاطفه؛ کاظم پور، اسماعیل. (۱۴۰۳). الگوی ساختاری از توسعه شغلی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای و رفتارهای مبتنی بر تدریس خلاقانه. *مطالعات حکمرانی و مدیریت توسعه*، ۱۱(۱)، ۵۵-۴۱.
- صحرائی، صغری. (۱۴۰۱). رابطه کیفیت تدریس معلمان با انگیزش به پیشرفت تحصیلی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دوره ابتدایی شهرستان سنقر و کلیایی. *پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری*، ۸(۵۶)، ۱۲۴-۱۱۶.
- صدرارحامی، نفیسه؛ بختیاری رنایی، اعظم. (۱۴۰۱). تبیین اثر میانجی گری نقش راهبران آموزشی در ارتباط بین مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد معلمان شهرستان سمیرم. *سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۶(۱)، ۲۷۶-۲۸۴.
- طهماسبی، فاطمه؛ قلتاش، عباس؛ هاشمی، سیداحمد؛ ماشینچی، علی اصغر. (۱۴۰۳). الگوی صلاحیت های حرفه‌ای معلمان کلاس‌های چندپایه. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۹(۴)، ۹۷-۱۲۳.
- عباسی، مریم؛ رحیمی، حمید. (۱۳۹۹). تاثیر درهم‌تنیدگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه. *مدیریت مدرسه*، ۸(۴)، ۱۸۲-۱۹۹.
- عزیزی تراب، زهرا؛ مهاجران، بهناز؛ حسنی، محمد. (۱۴۰۲). شناسایی چالش‌ها و نقاط قوت نظام رتبه‌بندی معلمان و ارائه الگویی برای کیفیت‌بخشی به آن. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۲(۳)، ۴۲۴-۴۰۱.
- قاسم زاده، ابوالفضل؛ رزاقی، محمد. (۱۴۰۰). بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و حمایت ادراک شده سازمانی در عملکرد و استرس شغلی معلمان. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۷(۱۱)، ۲۲-۱.
- ماهرانی برزانی، مجید؛ صادقی ده چشمه، مهرداد؛ رشیدپور، علی. (۱۴۰۲). بررسی اثرات بی‌نژاکتی سرپرست بر چسبندگی شغلی و بدبینی سازمانی با نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان، *مهندسی مدیریت نوین*، ۹(۱)، ۳.

محبی، علی؛ فرهوش، معصومه؛ یداللهی، سارا. (۱۴۰۱). سنجش ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ایران: مطالعه مروری تلفیقی. *نوآوری‌های آموزشی*، ۲۱(۴)، ۶۴-۲۹.

مسافر، لیلا؛ نژاد ایرانی، فرهاد؛ بیک زاد، جعفر؛ داداش کریمی، یحیی. (۱۴۰۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای اساتید با پاسخگویی سازمانی: تحلیل نقش میانجی اشتیاق شغلی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۹(۱)، ۱۴۶-۱۳۹.

موسوی نژاد نایینی، سید مهدی؛ ضیائی قهنویه، زهرا. (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ناین، نشریه پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۷(۷۵)، ۴۳-۵۳.

نوری، زهرا؛ عباسی، مهدی. (۱۴۰۴). تحلیل نقش حاکمیت شرکتی در ایجاد فرهنگ شفافیت و پاسخگویی سازمانی، نشریه توسعه فردی و تحول سازمانی، ۲(۳)، ۲۴-۱۷.

وثوقی حمزه خانلو، عذرا؛ محبوبی، زهرا؛ شریفی توبنق. جهانک. (۱۴۰۲). اهمیت نسبی پاسخگویی آموزش و پرورش در افزایش اعتماد معلمان: شواهدی از مدارس ابتدایی، *مطالعات رهبری فرهنگی*، ۵(۲)، ۹۴-۸۰.

یاسینی، علی؛ شیر، اردشیر؛ کریمی تبار، حسین. (۱۴۰۱). شناسایی سازوکارهای توسعه و نگهداشت نومعلمان در نظام آموزش و پرورش. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۱(۲)، ۱۴۸-۱۲۱.

References:

- Ali, A., & Haider, S. Z. (2017). Developing a validated instrument to measure teachers' job performance: Analyzing the role of background variables. *Journal of Educational Research*, 20(1), 21.
- Arif, M., Abd Aziz, M. K. N., & Ma'arif, M. A. (2025). A Recent Study on Islamic Religious Education Teachers' Competencies in the Digital Age: A Systematic Literature Review. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 19(2), 587-596.
- Balochzahi, P., & Panahi, G. (2025). The Role of Job Support, Creativity, and Accountability in Teachers' Job Performance. *Iranian Journal of Organizational psychology*, 1(4), 25-31.
- Berhanu, K. Z. (2025). The relationship between principals' pedagogical leadership practices and teachers' job performance: the role of sociodemographic characteristics. *BMC psychology*, 13(1), 89.
- Bin Abdullah Al, A. B. S., Abri, M., Adnan, A. B. M., & Jamil, A. I. B. Relationship between Accountability and Teachers' Performance: A Systematic Review of Literature. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(10), 909-914.
- Blömeke, S., Kaiser, G., König, J., Jentsch, A. (2020). Profiles of mathematics teachers' competence and their relation to instructional quality. *ZDM Mathematics Education*, 52, 329-342.
- Bovens, M. (2005) The Concept of Public Accountability. In: Ferlie, E., Lynn Jr., L.E. and Pollitt, C., Eds., *The Oxford Handbook of Public Management*, Oxford University Press, Oxford, 182.
- Çevik, M. S. (2025). Are the Notions of Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Effective in Enhancing Teachers' Job Performance in Türkiye? A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 15(1), 38.
- Chen, W., Huang, Z., Peng, B., Li, L., & Chen, J. (2025). Teacher competency and work engagement among secondary school physical education teachers: the multiple mediating roles of occupational stress, emotional exhaustion, and professional achievement. *Frontiers in Psychiatry*, 16, 1530413.
- Chidi, N., & Victor, A. A. (2017). Principals' Supervisory Techniques as Correlates of Teachers' Job Performance in Secondary Schools in Ebonyi State, Nigeria. *International Journal for Social Studies*, 3(10), 13-22.

- Comon, J., & Corpuz, G. (2024). Teachers' research competence and engagement: Basis for research development plan. *American Journal of Arts and Human Science*, 3(1), 24-44.
- Dechawatanapaisal, D. (2025). Linking workplace social support to turnover intention through job embeddedness and work meaningfulness. *Journal of Management & Organization*, 31(2), 887-909.
- Diep, P.C., & Hartmann, M. (2016). Green skills in vocational teacher education – A model of pedagogical competence for a world of sustainable development. *TVET@Asia*, 6, 1-19.
- Difoni, N. N., Imeh, A. A. M., Osha, M. I., & Obona, E. E. (2025). Assessing the relationship between principals' instructional supervisory strategies and teachers' job performance in public secondary schools. *UNIZIK Journal of Educational Law and Leadership Studies*, 1(1), 37-50.
- Difoni, N. N., Obona, E. E., Sampson, A. M. & Odey, D. A. (2024). Promoting Equity and Inclusion for Students with Disabilities in Public Secondary Schools in Nigeria: The Decisive Role of School Administrators. *African Journal of Educational Management, Teaching and Entrepreneurship Studies*, 12 (1), 61-68.
- Fachmi, M., Mustafa, M., & Ngandoh, A. M. (2021). The Role of Motivation and Professional Competence in Improving Teacher Performance. *Journal of Digital Learning and Education*, 1(1), 39-46.
- Fan, Y. (2025). Accountability in public organization: A systematic literature review and future research agenda. *Public Organization Review*, 25(1), 295-310.
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A-T., Buttner, G., Hardy, I, Klieme, E., & Kunter, M. (2019). The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality. *Teaching and Teacher Education*, 86, 82-92.
- Fazilla, S., Bukit, N., & Sriadhi, S. (2023). Professional Competence of Prospective Elementary School Teachers in Designing Lesson Plans Integrating Project-Based Learning Models and TPACK. *Mimbar Sekolah Dasar*, 10(1), 226-239.
- Fuchs, R. M. (2022). Links, fit or sacrifice: job embeddedness and intention to quit among Generation Y. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 160-175.
- Galeng, R. R. (2025). Assessing the Impact of Teacher Competency and Engagement on Job Satisfaction through the Lens of Teacher-Student Interaction. (2025). *American Journal of Education and Technology*, 4(2), 93-101.
- González-Fernández, R., Ruiz-Cabezas, A., Domínguez, M. C. M., Subía-Álava, A. B., & Salazar, J. L. D. (2024). Teachers' teaching and professional competences assessment. *Evaluation and Program Planning*, 103, 102396.
- Grinshtain, Y., & Gibton, D. (2018). Responsibility, authority, and accountability in school-based and non-school-based management: Principals' coping strategies. *Journal of Educational Administration*, 56(1), 2-17.
- Grinshtain, Y., & Zibenberg, A. (2025). Person-environment fit theory and teachers' accountability as context-dependent. *Educational Research for Policy and Practice*, 2025, 1-22.
- Han, Y., & Hong, S. (2019). The impact of accountability on organizational performance in the US federal government: The moderating role of autonomy. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 3-23.
- Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-6.

- Hava, K., & Babayiğit, Ö. (2025). Exploring the relationship between teachers' competencies in AI-TPACK and digital proficiency. *Education and information technologies*, 30(3), 3491-3508.
- Ithnain, I., & Saidin, K. (2021). The effectiveness of professional development model in enhancing teachers' competencies. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 9(4), 32-52.
- Jerrim, J., & Sims, S. (2022). School accountability and teacher stress: international evidence from the OECD TALIS study. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 34(1), 5-32.
- Juhdi, N., Hashim, J., & Rahman, R. A. (2018). Job embeddedness and retention: A study among teachers in private Islamic schools in Malaysia. *Malaysian Journal of Consumer and Family Economics*, 21(2), 125-138.
- Kaiser, G., & Konig, J. (2019). Competence Measurement in (Mathematics) Teacher Education and Beyond: Implications for Policy. *Higher Education Policy*, 32, 597-615.
- Karunakaran, A., Orlikowski, W. J., & Scott, S. V. (2022). Crowd-based accountability: Examining how social media commentary reconfigures organizational accountability. *Organization Science*, 33(1), 170-193.
- Koswara, K., & Rasto, R. (2025). Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi (Competence and teachers performance with professional certification). *Proceedings Series of Educational Studies*. 1(1), 61.
- Kuivila, H. M., Mikkonen, K., Sjogren, T., Koivula, M., Koskiaki, M., Mannisto, M., & Kaariainen, M. (2020). Health science student teachers' perceptions of teacher competence: A qualitative study. *Nurse Education Today*, 84, 20-34.
- Lægreid, P., & Rykkja, L. H. (2022). Accountability and inter-organizational collaboration within the state. *Public Management Review*, 24(5), 683-703.
- Lee, J., & Lee, M. (2020). Is Whole child" education obsolete? Public school principals' educational goal priorities in the era of accountability. *Educational Administration Quarterly*, 56(5), 856-884.
- Lei, Y. (2024). The interplay of job embeddedness, collective efficacy, and work meaningfulness on teacher well-being: a mixed-methods study with digital ethnography in China. *Frontiers in Psychology*, 15, 1448446.
- Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., Duan, N., & Qi, Z. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance: exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. *BMC psychology*, 13(1), 14.
- Madukwe, E. C., Obioma, G. C., Obona, E. E. & Odey, D. A. (2024). Interplay Between Administrators' Supervisory Roles and Teachers' Job Performance in Secondary Schools. *Unizik Journal of Educational Research and Policy Studies*, 17(3), 1-9.
- Martinson, B. C., Smallfield, J., Magley, V. J., Thrush, C. R., & Gunsalus, C. K. (2025). Climate of Accountability, Respect, and Ethics Survey (CARES): development and validation of an organizational climate survey. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 10, 1516726.
- Maryani, I., Irsalinda, N., Jaya, P. H., Sukma, H. H., & Raman, A. (2025). Understanding Student Engagement: An Examination of the Moderation Effect of Professional Teachers' Competence. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 19(1), 14-23.
- Masood Khan, S., Bilal, A., & Ayesha, L. (2018). The effect of job embeddedness on turnover intentions, work engagement, and job performance. *Journal of Tourism & Hospitality*, 7(3), 1000354.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance. *Journal of social work and science education*, 1(1), 58-69.

- Obona, E. E. & Etete, M. A. (2019). Performance Appraisal and Staff Commitment in Secondary Schools in Calabar Municipality, Cross River State, Nigeria. *International Journal of Educational Administration, Planning, & Research*, 11(2), 26.
- Obona, E. E., Udang, J. A., & Egwu, U. E. (2023). Human Resource Management Techniques and Job Performance of Teachers in Special Need Schools in Calabar Municipality, Cross River State, Nigeria. *EPRA International Journal of Environmental Economics, Commerce and Educational Management*. 10(4), 11.
- Oguzor, J. U., & Aja, S. N. (2024). Teacher's Competency, Professional Commitment and Working Conditions as Correlate to Job Satisfaction in Public Secondary Schools in Onueke Education Zone of Ebonyi State Nigeria. *Journal of Contemporary Research in Educational Administration and Management*, 1(1), 1-13.
- Okeke, N. I., & Okaforcha, C. C. (2019). Extent of principals' classroom instructional supervision for effective teaching in secondary schools in Anambra State. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and polity study*, 10(2), 100-105.
- Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2024). Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 416-433.
- Peng, P., Song, Y., & Yu, G. (2021). Cultivating proactive career behavior: the role of career adaptability and job embeddedness. *Frontiers in Psychology*, 12, 603890.
- Ramesh, P., Thammi Raju, D., Reddy, K. M., Krishnan, P., Biswas, A., & Umamaheshwari, T. (2019). Perception of teaching competencies by administrators, faculty and students of Indian agricultural universities: an assessment of faculty training needs. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 25(4), 337-359.
- Rostini, D., Syam, R. Z. A., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *AL-ISHLAH: Journal Pendidikan*, 14(2), 2513–2520.
- Schillemans, T., & Bovens, M. (2019). Governance, accountability and the role of public sector boards. *Policy and Politics*, 47(1), 187–206.
- Schmidbauer, J., Niessen, C., Lubecki-Weschke, N., & Krupp, M. (2025). Staying in a Stressful Job? The Role of Job Embeddedness for Truck Drivers' Well-Being and Turnover Intentions. *Journal of Business and Psychology*, 40(5), 1189-1208.
- Sender, A., & Eberly, M. (2025). Navigating the Talent Retention Puzzle: The Role of Workgroup Identification and On-the-Job Embeddedness. *Human Resource Management*, 64(3), 811-824.
- Sender, A., Rutishauser, L., & Staffelbach, B. (2018). Embeddedness across contexts: A two-country study on the additive and buffering effects of job embeddedness on employee turnover. *Human Resource Management Journal*, 28(2), 340–356.
- Tóth, E., & Csapó, B. (2022). Teachers' beliefs about assessment and accountability. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 34(4), 459-481.
- Witvliet, C. V., Jang, S. J., Johnson, B. R., Evans, C. S., Berry, J. W., Leman, J., & Hayden, A. N. (2023). Accountability: Construct definition and measurement of a virtue vital to flourishing. *The Journal of Positive Psychology*, 18(5), 660–673.